26. 5. 2025

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Výpověď z pracovního poměru z důvodu neomluveného zameškání jedné směny

Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 816/2024 ze dne 20.3.2025 zabýval tím, zda může být výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení pracovní povinnosti považována za platnou i v případě, kdy ji obdrží spolehlivý zaměstnanec s dlouhou pozitivní historií u zaměstnavatele, který v jednom případě svévolně zameškal pracovní směnu. Rozhodnutí se podrobně věnuje intenzitě porušení pracovní povinnosti, významu organizační pravomoci zaměstnavatele i tomu, zda osobní důvody zaměstnance mohou ospravedlnit jeho nepřítomnost.

Skutkové okolnosti

Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele od roku 2011 jako obsluha čerpací stanice, po dobu 11 let. Často vycházela vstříc svému zaměstnavateli i nad rámec svých povinností, když vykonávala práci navíc v neplánované dny, místo svých kolegů. Na den 21.1.2022 se zaměstnankyně snažila domluvit se zaměstnavatelem na čerpání dovolené, jelikož chtěla pomoct své dceři se stěhováním do zahraničí. Zaměstnavatel jí dovolenou na tento den nepovolil. Zaměstnankyně přesto v tento den nedorazila do místa výkonu práce. Z tohoto důvodu (a dále z důvodu odmítnutí pokynu vedoucí zaměstnankyně ohledně převedení na jiné pracoviště) dal zaměstnavatel dne 1.3.2022 zaměstnankyni výpověď pro závažné porušení pracovní povinnosti. Zaměstnankyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Třebíči domáhala určení neplatnosti výpovědi.

Soud prvního stupně zaměstnankyni vyhověl a rozhodl o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Dovodil, že se žalobkyně dne 21.1.2022 nedostavila na plánovanou pracovní směnu, přestože její žádosti o dovolenou nebylo výslovně vyhověno. To ostatně zaměstnankyně ani nepopírala. Ohledně nerespektování pokynu vedoucí zaměstnankyně o převodu na jiné pracoviště uzavřel, že zaměstnavatel neměl v úmyslu žalobkyni dále zaměstnávat, když za ni již 1.3.2022 měl náhradu. Soud vzal navíc v potaz plnění úkolů zaměstnankyně nad rámec povinností a skutečnost, že během směny, na kterou se nedostavila, za sebe domluvila náhradu. Podle soudu prvního stupně tak nebyla naplněna intenzita závažného porušení pracovních povinností.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Zabýval se převedením žalobkyně na jiné pracoviště. Vyšel ze zjištění, že žalobkyně byla dne 1.3.2022 převedena na jiný druh práce (uklízečka), než ten, který byl sjednán v pracovní smlouvě (obsluha čerpací stanice), aniž by se na tom zaměstnavatel se zaměstnankyní dohodl, a aniž by pro takové převedení byl splněn zákonný důvod. Zaměstnankyně tímto neporušila své pracovní povinnosti, když převedení neakceptovala. Na druhé straně dovodil, že se dopustila druhého vytýkaného jednání spočívajícího v nedostavení se na směnu dne 21.1.2022. Ve shodě se soudem prvního stupně uzavřel, že nedostavení se zaměstnankyně do práce dne 21.1.2022 sice bylo porušení pracovní povinnosti, nebylo však závažného charakteru umožňující dání výpovědi dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podal zaměstnavatel dovolání. Měl za to, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na vyřešení otázky hmotného práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu. Odvolacímu soudu vytýkal, že hodnotil výlučně okolnosti svědčící ve prospěch zaměstnankyně, přičemž okolnosti tvrzené zaměstnavatelem v

neprospěch zaměstnankyně zcela ignoroval a při svém rozhodování je nijak nevzal v potaz. Za významné považoval, že v projednávané věci byla mezi účastníky řízení nesporná svévolná absence zaměstnankyně v délce trvání jedné celé 16,5 h (!) pracovní směny.

Nejvyšší soud

Podle Nejvyššího soudu závisí napadený rozsudek na vyřešení otázky hmotného práva, jaká jsou východiska pro konkrétní vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce z hlediska posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dovolání bylo přípustné i důvodné, když se odvolací soud při řešení otázky odchýlil od ustálené praxe Nejvyššího soudu.

Nejvyšší soud konstatoval, že **má-li být porušení pracovní povinnosti právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity**. Zákoník práce rozlišuje – jak vyplývá z § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – mezi méně závažným porušením, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Dovolací soud dále konstatoval, že v zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou různé stupně porušení pracovní povinnosti definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti.

Podle Nejvyššího soudu soudy v projednávané věci při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti, jehož se zaměstnankyně dopustila neomluveným zameškáním práce dne 21.1.2022, **nevycházely** důsledně ze závěrů soudní praxe. Nejvyšší soud s jejich závěrem, že jednání zaměstnankyně dosahuje intenzity méně závažného porušení pracovní povinnosti, nesouhlasil. Na druhou stranu Nejvyšší soud uznal, že soudy správně vzaly v úvahu, že žalobkyně byla do doby posuzovaného neomluveného zameškání práce spolehlivou zaměstnankyní, která zodpovědně přistupovala k plnění svých pracovních úkolů. **Nižší soudy však dle dovolacího soudu nezohlednily, že zaměstnavatel je sice při určování dovolené povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance, přičemž však povinnost neznamená, že by musel určit čerpání dovolené vždy, kdy o to zaměstnanec požádá.** Při posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnankyní tak soudy nebraly dostatečně v potaz to, že **se neomluveného zameškání práce dopustila poté, co nerespektovala zaměstnavatelem opakovaně vyslovený nesouhlas s čerpáním dovolené, a i přes jeho vyslovení se rozhodla čerpat neschválené pracovní volno v rozsahu nařízené směny. Její jednání tak narušilo vztah důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem natolik, že bylo možné pracovní poměr rozvázat výpovědí.**

Intenzitu porušení pracovní povinnosti dle odvolacího soudu nesnižuje okolnost, že zaměstnankyně na směnu, kterou neomluveně zameškala, za sebe zajistila náhradu. Následně **Nejvyšší soud uzavřel, že neomluvené zameškání směny ze dne 21.1.2022 samo o sobě obstojí jako důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí**, **shledal proto nadbytečným se zabývat druhým z výpovědních důvodů**. Nejvyšší soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žaloba na určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná, se zamítá.

Závěr

Rozhodnutí Nejvyššího soudu potvrzuje, že **i výjimečně spolehlivý zaměstnanec se může dopustit porušení pracovních povinností natolik závažného, že odůvodňuje výpověď z pracovního poměru**. **Vztah důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je zásadní a svévolné jednání proti vůli zaměstnavatele jej může významně narušit.**

Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti by měly soudy přihlédnout ke všem okolnostem. Nejvyšší soud však došel k závěru, že neomluvené zameškání směny, přes spolehlivost, dobrou a dlouhou historii zaměstnance, jako porušení pracovní povinnosti dosahující dostatečné intenzity k rozvázání pracovního poměru výpovědí, v tomto případě obstálo.

Zaměstnanci tak musí počítat s tím, že i při dlouhodobé „bezúhonné“ historii u zaměstnavatele může jedno závažné pochybení vést k platnému rozvázání pracovního poměru. Organizační pravomoc je ve výsledku v rukou zaměstnavatele, a právě on rozhoduje, mimo výjimky, o čerpání dovolené.

Mgr. Peter Perniš
Advokát

Patrik Šindelář
Paralegal

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence
- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026
- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu